

≡≡≡ Importante decisão do
Supremo Tribunal
Federal sobre a Lei da
Terceirização – Lei nº
13.429/2017

Informe Estratégico – Importante decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a Lei da Terceirização – Lei nº 13.429/2017

Antes da Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, que alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vedava a terceirização da atividade-fim da empresa contratante, e somente autorizava a terceirização para atividade-meio.

Porém, a partir da promulgação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, que alteraram substancialmente a Lei nº 6.019/1974, foi autorizada a terceirização de forma ampla e irrestrita, permitindo expressamente a terceirização de atividade-meio e de atividade-fim, podendo os serviços contratados serem executados nas instalações físicas da empresa contratante ou mesmo em outro local escolhido, em comum acordo com a empresa de prestação de serviços, sendo de responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores postos à sua disposição.

Sobre o assunto, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, ocorrido em 30/08/2018, na qual se questionava a compatibilidade da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho com a Constituição Federal, sete Ministros do Supremo Tribunal Federal votaram a favor da terceirização de atividade-fim e quatro votaram contra. A tese de repercussão geral aprovada no RE foi a seguinte: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Na decisão de julgamento, o Supremo Tribunal Federal firmou a seguinte tese:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.
2. Na terceirização, compete à contratante:
 - i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e

ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Em 03/04/2017, um partido político ingressou no Supremo Tribunal Federal com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 5685, com pedido de medida cautelar, "contra a integralidade dos dispositivos constantes da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que 'Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros'", requerendo, em resumo, a inconstitucionalidade da Lei da Terceirização, Lei nº 13.429/2017. Por se tratar do mesmo tema, foi determinado o pensamento das ADIs 5.686 e 5.687 à Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.685, para tramitação simultânea e julgamento conjunto.

Recentemente, em 16/06/2020, o STF julgou, por maioria, improcedente o pedido formulado na ADI nº 5685, tendo confirmado a constitucionalidade da Lei nº 13.429/2017, chamada de Lei da Terceirização.

Com isso, continuam valendo as previsões contidas na citada lei, porém, é importante ressaltar que apesar de ser considerada lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, e de não se configurar relação de emprego entre a empresa contratante (tomadora dos serviços terceirizados) e os empregados da empresa contratada (empresa de prestação de serviços), é fundamental que sejam tomados alguns cuidados a fim de evitar o abuso da terceirização, quais sejam:

A contratante deverá verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada, que deverá ter condições econômicas para suportar eventuais obrigações trabalhistas não cumpridas com os trabalhadores prestadores de serviços;

A contratante poderá responder subsidiariamente no caso de descumprimento das normas trabalhistas, bem como, das obrigações previdenciárias.

Quanto à primeira obrigação, a legislação impõe à empresa contratante, ou tomadora de serviços, que verifique a idoneidade e a capacidade econômica da empresa terceirizada. A inobservância das normas destinadas à garantia da robustez financeira da empresa prestadora de serviços sujeita a pessoa jurídica

infratora à aplicação de multas, visto que a Lei nº 13.429/2017 determina o seguinte:

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados – capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Outrossim, apesar da maior facilidade na contratação de terceiros, para a execução de qualquer atividade, a partir da Lei nº 13.429/2017, a empresa contratante poderá vir a responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e pelo recolhimento das contribuições previdenciárias. Neste mesmo sentido, já previa a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho em relação à terceirização das atividade-meio, sendo estendida também à atividade-fim.

Importante ressaltar, também, que a Lei nº 13.429/2017, assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando as atividades forem executadas nas dependências da tomadora, as mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço, devendo a empresa tomadora observar e exigir o cumprimento das normas de segurança e os protocolos de segurança em relação aos trabalhadores terceirizados, inclusive para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, pois segundo o Enunciado nº 44 da I Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho “em caso de terceirização de serviços, o tomador e o prestador respondem solidariamente pelos danos causados à saúde dos trabalhadores”.

E, antes de contratar, é fundamental que sejam solicitados à empresa de prestação de serviços a terceiros a prova de sua inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), seu registro na Junta Comercial, bem como, que comprove que seu capital social é compatível com seu número de empregados.

Já o contrato de prestação de serviços deverá conter a qualificação das partes, a especificação do serviço a ser prestado, o prazo para realização do serviço, quando for o caso, e o valor que será pago pela prestação de serviços.

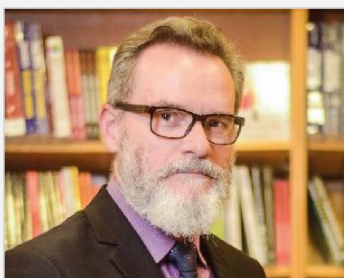
A Lei nº 13.467/2017, ao incluir o art. 5º-D ao texto da Lei nº 6.019/1974, ressalta que “o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado”.

Importante destacar, ainda, que não obstante a Lei nº 6.019/1974 prever que, não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante,

jamais deverá existir subordinação entre os empregados da empresa de prestação de serviço com os da empresa contratante.

E, apesar de a Lei nº 6.019/1974 nada dispor, sugere-se verificar, antes de formalizar o contrato de terceirização, se há na Justiça do Trabalho ações contra a empresa de prestação de serviços, pois isso poderá demonstrar se ela é ou não cumpridora das regulares exigências da legislação do trabalho.

Assim, sendo tomados os devidos cuidados, a terceirização poderá se transformar numa importante forma de a empresa repassar a terceiros parte da sua produção industrial, podendo se constituir, inclusive, na redução de custos operacionais e trabalhistas.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

